

Covid19 et contrats de travail déjà signés : Comment faire avec les intermittents ?

N°5 | Avril 2020

Annulation, reports, décalage, accord amiable, suspension, rupture... Comment dois-je faire avec les contrats de travail conclus avec les artistes et techniciens intermittents du spectacle qui couvre la période de confinement et donc l'impossibilité de travailler pour de nombreux lieux culturels.



I La rupture anticipée du CDD

Un CDD, quel que soit son motif (le CDDU aussi) ne peut être rompu avant son terme.

Toutefois, lorsque le contrat de travail est rompu avant l'échéance du terme en raison d'un sinistre relevant d'un cas de force majeure, le salarié a également droit à une indemnité compensatrice dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

Exemple : Un CDD a été conclu avec un artiste pour le 30 mars 2020. Le spectacle prévu le 30 mars a été annulé suite à la fermeture des lieux de spectacle. Le contrat est rompu. L'employeur doit verser la rémunération prévue.

II La mise en place du chômage partiel

Le dispositif de l'activité partielle peut être mis en place pour tous les salariés. Il n'y a pas d'exclusion pour les salariés en CDD. Les artistes et techniciens recrutés en CDDU sont donc éligibles au dispositif.

Exemple : Un CDD a été conclu avec un technicien pour la période du 5 au 30 mars. Si aucune solution ne permet au technicien de continuer à travailler à partir du 15, l'employeur peut décider de déposer une demande auprès de la DIRECCTE pour placer son salarié en situation d'activité partielle durant la période du 15 au 30. Il déclare alors les heures réduites et verse une indemnité au salarié. Il obtiendra par la suite un remboursement de la part de l'Etat.

Nb : La demande d'activité partielle ne signifie pas automatiquement son acceptation. Il est rappelé que la situation doit être justifiée avec des éléments concrets et précis, les pouvoirs publics redoutant des effets d'aubaine.

Pour information : Les indemnités perçues durant les périodes d'activité partielle sont cumulables avec les allocations chômage.



III La rupture d'un commun accord

L'employeur et le salarié peuvent convenir, d'un commun accord, la rupture du CDD. Dans ce cas l'employeur verse la rémunération liée au temps réellement travaillé si le contrat avait eu un début d'exécution.

Exemple 1 : Un CDD a été conclu avec un artiste du 2 au 20 mars. L'artiste a joué les dates prévues jusqu'au 15 et n'a pas joué les autres dates. Si l'artiste est d'accord, le contrat peut être rompu avant son terme, l'employeur ne verse dans ce cas que les cachets des dates jouées.

Exemple 2 : Un CDD était conclu avec un musicien du 20 au 30 mars. Le spectacle ne peut être joué. Si l'artiste est d'accord, l'employeur et lui peuvent décider de rompre le contrat. Aucune rémunération n'est alors due.

IV Le décalage des dates prévues

D'un commun accord, l'employeur et le salarié peuvent convenir, de décaler les dates prévues dans le contrat. Un avenant au CDD est alors conclu. Il n'y a donc pas de rémunération versée pour la période initialement prévue.

V Aucun contrat n'a été signé mais un accord avait été convenu

L'absence de CDD en bonne et due forme ne fait pas obstacle à l'existence d'un contrat de travail. Au contraire, s'il existe des éléments permettant de prouver qu'un accord avait été convenu, le CDD peut être qualifié de CDI. Dans ce cas, il est préférable que l'employeur et le salarié se mettent d'accord sur les suites à donner à cet engagement. Attention toutefois le chômage partiel qui serait sollicité ne pourrait profiter que pour les engagements dont il peut être prouvé qu'ils ont été convenus avant la situation de sinistre engendrée par le COVID-19.

Les problématiques RH ont été les premières à survenir suite à la crise du Covid19. C'est la raison pour laquelle les premières mesures initiées par le gouvernement portaient sur l'emploi des salariés... mais les textes et les débuts d'application des mesures furent complexes d'autant que dans le secteur des Industries Culturelles & Créatives, il existe de nombreuses spécificités mal connues du publique.

N'hésitez pas à contacter notre Pole RH. Aguerri aux spécificités de la paye des intermittents du spectacles et a en plus su prendre connaissance de toutes les mesures liées à la crise du Covid19 et saura vous accompagner dans les démarches nécessaires à la poursuite de votre activité.

